

REGLEMENT HYGIENE ET SECURITE

Table des matières

I.	OBJET ET CHAMP D'APPLICATION.....	2
	Article 1. Dispositions générales.....	2
II.	HYGIENE ET SECURITE	2
	Article 2. Règles générales	2
	Article 3. Surveillance médicale.....	2
	Article 4. Respect des protections collectives.....	2
	Article 5. Respect des Équipements de Protection Individuelle.....	3
	Article 6. Formations et habilitations	3
	Article 7. Règles sanitaires.....	3
	Article 8. Interdiction de fumer	3
	Article 9. Consommation d'alcool	4
	Article 10. Consommation de drogue	6
III.	HARCELEMENT	6
	Article 11. Interdiction de toute pratique de harcèlement sexuel.....	6
	Article 12. Interdiction de toute pratique de harcèlement moral	6

I. OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Textes de références :

- ✚ Code du Travail : articles L.1153-1 à L.1153-6. (Harcèlement).
- ✚ Code du Travail : 4ème partie (Hygiène, sécurité et conditions de travail).
- ✚ Décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'Hygiène et Sécurité du travail ainsi qu'à la médecine préventive dans la fonction publique territoriale.
- ✚ Décret n° 98-1084 du 2 décembre 1998 relatif aux mesures d'organisation, aux conditions de mise en œuvre et aux prescriptions techniques auxquelles est subordonnée l'utilisation des équipements de travail et modifiant le code du travail et son arrêté d'application.
- ✚ Arrêté du 23 juillet 1947 modifié fixant les conditions dans lesquelles les douches doivent être mises à la disposition du personnel effectuant des travaux insalubres ou salissants.
- ✚ Décret n°2006-1386 du 15 novembre 2006 fixe les conditions d'application de l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif.

Article 1. Dispositions générales

Le présent règlement a pour objet de :

- ✚ préciser la réglementation concernant l'hygiène et la sécurité,
- ✚ rappeler la loi concernant le harcèlement (moral ou sexuel) dans les relations de travail.

Ce règlement s'impose

- ✚ - à chaque salarié
- ✚ - en tous lieux de travail

Karl ORSONNEAU, Cécile VINCENT et Micaël ARNAUD sont chargés de faire respecter ce règlement.

II. HYGIENE ET SECURITE

Article 2. Règles générales

Chaque agent doit respecter le règlement sur les lieux de travail

Le règlement est distribué et expliqué par l'encadrant à l'entrée dans le Chantier Collectif et réexpliquer chaque fois que nécessaire.

Celui-ci est affiché dans le vestiaire pour pouvoir être lu par tous

Article 3. Surveillance médicale

Les visites médicales du travail sont obligatoires

La date et à l'heure de la convocation doivent être respectées.

Article 4. Respect des protections collectives

Il est interdit de neutraliser ou d'enlever les systèmes de sécurité.

L'encadrant du Chantier Collectif organise les contrôles des équipements de sécurité des matériels utilisés et du véhicule.

Il les consigne dans un registre situé dans le local de la Citadelle.

Il tient un registre des observations en hygiène et sécurité

L'utilisation d'une échelle ou d'un escabeau n'est autorisée que pour atteindre une surface plane en hauteur. Ils ne peuvent être utilisés comme poste de travail

Article 5. Respect des Équipements de Protection Individuelle

Chaque salarié doit porter les dispositifs de protection individuelle (chaussures, lunettes, gants...), fourni par l'encadrant en fonction des tâches à effectuer.

- une liste des Équipements de Protection Individuelle sera notée dans le document unique, l'ACMO sera chargé de la vérification du stock nécessaire et de l'état des EPI utilisés

Article 6. Formations et habilitations

Chaque salarié sera informé des risques inhérents à chaque type de chantier par l'encadrant du Chantier Collectif.

Toute conduite d'engin ou de véhicule doit être autorisée par le Président du Chantiers Collectifs.

Il est interdit d'intervenir sur des installations électriques sans autorisation.

Seules les personnes ayant une Attestation de Formation aux Premiers Secours (PSC1) ou un certificat de Sauveteur Secouriste du Travail (SST) peuvent pratiquer les gestes d'urgence. Des formations sont régulièrement organisées sur l'Ile, le salarié peut demander la prise en charge de sa formation.

Dans la mesure du possible, le poids unitaire des matériaux à transporter sera réduit.

Des formations gestes et postures seront proposées en interne.

Le personnel sera informé par l'encadrant du Chantiers des différents risques des produits chimiques et phytosanitaires utilisés. La fiche technique de chaque produit est dans un classeur dans la salle de la Citadelle.

Article 7. Règles sanitaires

○ Vestiaires

Le salarié doit maintenir son vestiaire propre.

Un nettoyage complet des vestiaires se fera annuellement, en présence de l'encadrant du Chantier, les salariés seront prévenus de la date.

L'autorité pourra contrôler l'état et du contenu des vestiaires uniquement en présence des intéressés.

○ Hygiène corporelle

Des douches sont mises à disposition des agents.

Article 8. Interdiction de fumer

Il est interdit de fumer dans les locaux fermés et pendant le travail (uniquement autorisé pendant la pause et en milieu ouvert).

Article 9. Consommation d'alcool

Il est interdit à toute personne

- ✚ d'apporter toute boisson alcoolisée
- ✚ de la distribuer, pour être consommé

Il est interdit de pénétrer ou de demeurer sur les Chantiers en état d'ébriété.

Cependant la consommation de produits faiblement alcoolisés (vin, bière, cidre...) peut être autorisée occasionnellement pendant les repas, sans dépasser 25cl.

La direction se réserve le droit d'autoriser la consommation d'alcool lors d'évènements exceptionnels.

A cette occasion, tout alcool fort est interdit et des boissons non alcoolisées seront impérativement proposées.

Un contrôle par alcootest peut être réalisé

- ✚ soit en raison des risques pour le salarié lui-même (manipulation de produits toxiques, chutes, manipulation de machines ou d'outils...)
- ✚ soit en raison des risques que le salarié fait courir à autrui

Les personnels autorisés à procéder à des contrôles d'alcoolémie sont les suivants :

- ✚ Karl ORSONNEAU
- ✚ Cécile VINCENT
- ✚ Micaël ARNAUD

Si le taux supérieur ou égal à 0.50, le salarié sera considéré comme inapte au travail.

Un médecin sera prévenu pour avis :

- ✚ ou rapatriement à son domicile
- ✚ ou transfert à l'hôpital.

L'absence de service entraîne une retenue de 1/30^{ème} sur la rémunération.

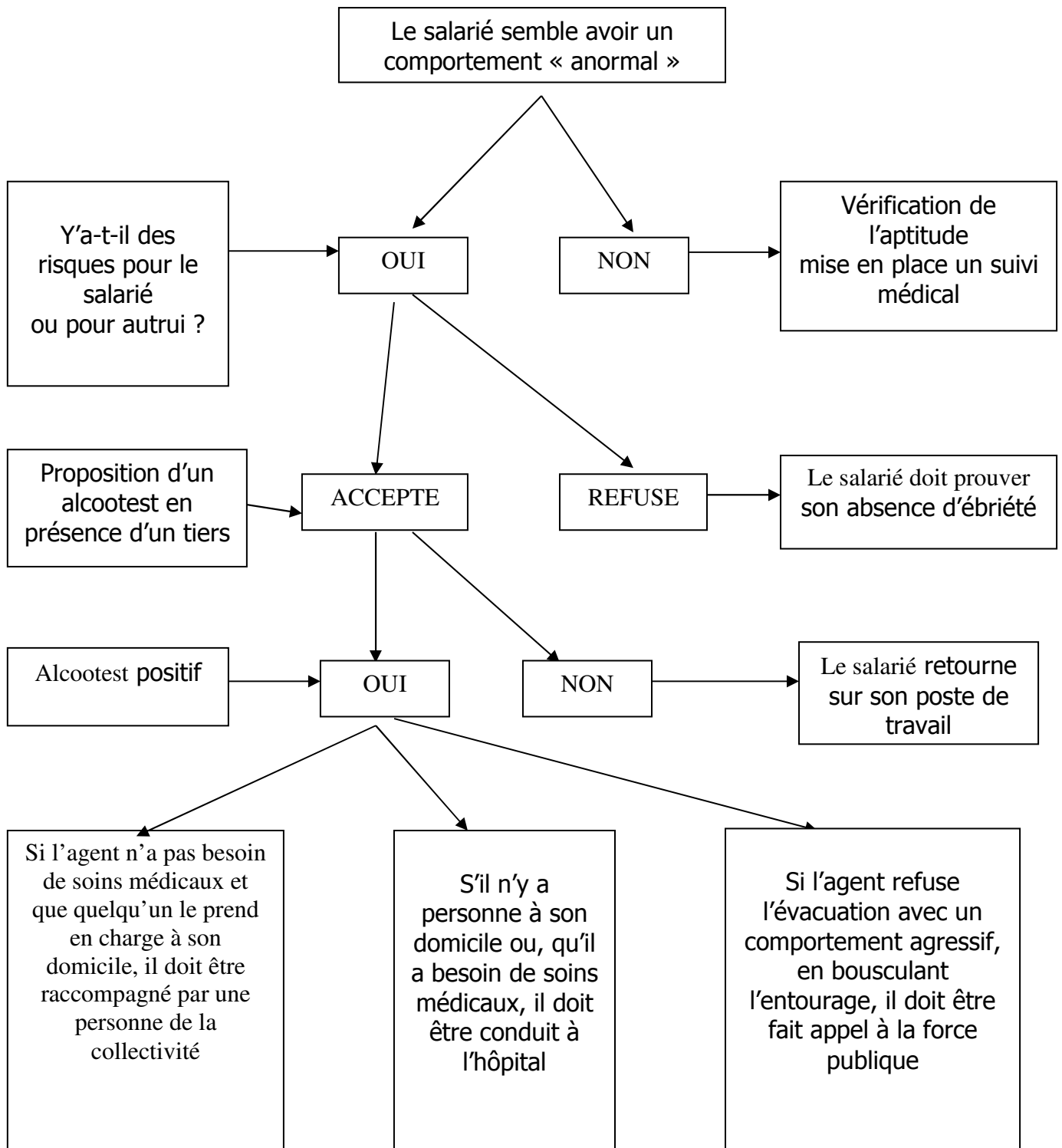
Tout constat d'ébriété est susceptible d'entraîner une procédure disciplinaire.

Nota :

En cas de résultat positif, le salarié mis en cause peut demander une contre-expertise en s'adressant à un laboratoire d'analyses médicales ou à un médecin traitant pour un dépistage dans l'heure qui suit le contrôle. Les frais restent à sa charge.

Si l'agent refuse de se soumettre à l'alcootest, il pourra apporter la preuve de l'absence d'ébriété en s'adressant à un laboratoire d'analyses médicales ou à un médecin traitant dans l'heure qui suit le contrôle. Les frais restent à sa charge.

La collectivité pourra mettre en place la procédure suivante :



Article 10. Consommation de drogue

L'interdiction émise par l'article R4228-20 et 21 du Code du Travail peut s'appliquer aux drogues.

Il est interdit de pénétrer ou de demeurer dans l'établissement sous l'emprise de la drogue.

Le constat de la toxicomanie se fera sur avis médical et les mêmes dispositions (discipline, absence de service) qu'en cas d'ébriété seront prises.

Nota :

En cas de résultat positif, le salarié mis en cause pourra demander une contre-expertise en s'adressant à un laboratoire d'analyses médicales ou à un médecin traitant pour un dépistage dans l'heure qui suit le contrôle. Les frais restent à sa charge.

III. HARCELEMENT

Article 11. Interdiction de toute pratique de harcèlement sexuel

Un salarié ne peut être sanctionné pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

Un salarié ne peut être sanctionné, pour avoir témoigné de faits de harcèlement.

Tout agent ayant commis des faits de harcèlement est passible d'une procédure pénale et d'une sanction disciplinaire.

Article 12. Interdiction de toute pratique de harcèlement moral

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible

- de porter atteinte à ses droits et à sa dignité,
- d'altérer sa santé physique ou mentale
- ou de compromettre son avenir professionnel.

Aucun salarié ne peut être sanctionné pour avoir subi, ou refusé de subir, les agissements de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Tout agent ayant procédé aux agissements définis ci-dessus, est passible d'une procédure pénale et d'une sanction disciplinaire (exposée en disposition générale).

Nota : Sanctions applicables en cas d'harcèlement sexuel ou moral

Sanction pénale : *le harcèlement moral est un délit puni d'1 an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende.*

Sanction disciplinaire : *tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible de sanctions disciplinaires.*

La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue. »